

Wijziging van het voorstel van Wet banenafspraken

Beperkte verbreding doelgroep banenafspraken

Doel voorstel

De wijziging van het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de banenafspraken en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafspraken) betreft een uitbreiding van de doelgroep banenafspraken met de volgende twee groepen:

- Mensen met een Wajong-uitkering (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever.
- Mensen met een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) die als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn aangemerkt en werken met loondispensatie.

Met deze uitbreiding komen deze mensen in aanmerking voor dezelfde instrumenten en ondersteuning als de mensen die nu al tot de doelgroep banenafspraken behoren. De beoogde datum van inwerkingtreding is gelijk aan de beoogde datum van inwerkingtreding van de Wet banenafspraken, zijnde 1 januari 2025.

Oordeel UWV

- Het voorstel is uitvoerbaar, mits rekening wordt gehouden met de in hoofdstuk 2 gestelde uitgangspunten en voorwaarden.
- De beoogde datum van inwerkingtreding is gelijk aan de beoogde datum van inwerkingtreding van de Wet banenafspraken, zijnde 1 januari 2025. De tijdige realisatie van het nieuwe doelgroepregister banenafspraken (herontwerp doelgroepregister) is een absolute randvoorwaarde voor uitvoering van het wetsvoorstel Banenafspraken en daarmee dus ook voor deze wijziging.
- De ontsluiting voor afnemers, waaronder werkgevers, kan pas worden doorgevoerd na realisatie van het nieuwe doelgroepregister. Deze ontsluiting zal niet op 1 januari 2025 gerealiseerd zijn, waardoor de nieuwe toegevoegde personen pas in de loop van 2025 zichtbaar zullen zijn in het nieuwe doelgroepregister voor werkgevers.

Toelichting

De samenhang met andere wijzigingen vormt de voornaamste uitdaging voor de uitvoerbaarheid van de voorliggende wet- en regelgeving. Deze wijziging heeft tot gevolg dat er al aanpassingen gedaan zouden moeten worden in het nieuwe doelgroepregister alvorens deze inwerking treedt. Dat kan deels. Het voorstel is uitvoerbaar, de nieuwe doelgroepen kunnen tijdig toegevoegd worden, maar de toegevoegde mensen zijn pas op een later moment zichtbaar voor afnemers.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen € 0,5 mln in 2024. De structurele kosten vanaf 2025 en verder zijn geraamd op € 0,1 mln.

Oordeel: 1

1. **Ja** (uitvoerbaar)
2. **Ja, mits** (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. **Nee, tenzij** (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. **Nee** (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT- capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	2	
2.	Uitgangspunten / voorwaarden	4	
3.	Beoordelingspunten	5	
	1. Uitvoerbaarheid		5
	2. Effectiviteit		5
	3. Effecten voor klanten		5
	4. Handhaafbaarheid		5
	5. Informatie- en gegevenshuishouding		6
	6. Minimale implementatietermijn		6
	7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten		6
	8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie		6

1. Inleiding

Op 16 januari 2024 ontving UWV per brief (kenmerk 2023-0000581313) van de plaatsvervangend Directeur-Generaal Sociale Zekerheid en Integratie het verzoek voor een uitvoeringstoets op de voorgenomen nota van wijziging van het voorstel van wet tot vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak).

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

Aanleiding

In de loop van de tijd hebben diverse aanpassingen in de afbakening van de doelgroep banenafpraak plaatsgevonden. Desondanks heeft het kabinet geconstateerd dat de huidige scherpe afbakening van de doelgroep banenafpraak één van de knelpunten is in de huidige banenafpraak. Zo zijn er mensen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden als mensen die wél binnen de doelgroep banenafpraak vallen, maar die niet in aanmerking komen voor vergelijkbare ondersteuning. Daardoor kunnen zij belemmeringen ervaren bij het vinden van werk. Met het oog hierop heeft het kabinet een onderzoek laten uitvoeren door Panteia om zicht te krijgen op welke mensen nu niet onder de banenafpraak vallen, terwijl ze zeer vergelijkbaar zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat er groepen mensen zijn die vergelijkbaar zijn met de huidige doelgroep banenafpraak. Twee van deze groepen kunnen via een nota van wijziging nog toegevoegd worden aan het wetsvoorstel Wet banenafpraak dat voorligt voor parlementaire behandeling.

Voorstel

Het betreft een nota van wijziging op het Wetsvoorstel Wet banenafpraak, waarop UWV in februari 2023 een (geactualiseerde) uitvoeringstoets heeft uitgebracht. Het voorstel is op 17 oktober 2023 naar de Tweede Kamer gestuurd.

Met deze nota van wijziging wordt geregeld dat

- mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (hierna: mensen met een Wajong DGA-uitkering) en werken bij een reguliere werkgever, en
- mensen met een WIA-uitkering die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (hierna: mensen met een IVA-uitkering) en werken met loondispensatie tot de doelgroep banenafpraak gaan behoren.

Zij worden hiermee in het doelgroeppregister opgenomen. Werkgevers krijgen daarmee structureel recht op Loonkostenvoordeel (LKV) en recht op compensatie bij ziekte die aanvangt na opname in het doelgroeppregister (no-risk polis)

De beoogde datum van inwerkingtreding is de datum inwerkingtreding Wet banenafpraak.

Aandachtspunten

- Voor de groep werkende mensen met een Wajong DGA-uitkering bestaat tot inwerkingtreding van de Wet banenafpraak recht op loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak op basis van een doelgroepverklaring. Zonder deze nota van wijziging zullen deze personen dit recht verliezen als onderdeel van de Wet banenafpraak.
Het recht op LKV banenafpraak wordt vanaf inwerkingtreding van de Wet banenafpraak gebaseerd op het geregistreerd staan in het doelgroeppregister en niet langer op basis van de aanwezigheid van een doelgroepverklaring. Het gaat om een kleine groep van ongeveer 1800 mensen.
- De groep mensen met een IVA-uitkering en werkt met loondispensatie betreft een groep mensen die, als onderdeel van het experiment bredere inzet re-integratieinstrumenten, re-integratieondersteuning en loondispensatie kunnen ontvangen (Tijdelijk besluit experiment bredere inzet van re-integratie instrumenten). Dit experiment loopt van 22 april 2023 tot 22 april 2028. Het gaat om een zeer kleine groep mensen van ongeveer 50 mensen

-
- De groep werkende mensen met een Wajong DGA-uitkering heeft al recht op een permanente no-risk polis en behoudt dit recht.
 - De groep mensen met een IVA-uitkering en werkend met loondispensatie heeft recht op een tijdelijke no-risk polis. Voorliggend voorstel voorziet niet in een wijziging daarin; vooralsnog heeft deze groep geen recht op een permanente no-risk polis.
 - Als deze mensen, uit beide groepen, niet langer bij een reguliere werkgever werkzaam zijn, blijven zij geregistreerd staan in het doelgroepregister. Alleen als de geregistreerde persoon een verzoek doet om te worden uitgeschreven, beoordeelt UWV of hij niet meer werkzaam is. Voor de uitschrijving wordt aangesloten bij de bestaande werkwijze.

Voorgaande bijhorende uitvoeringstoetsen

Op 8 juni 2020 heeft UWV een uitvoeringstoets uitgebracht bij het wetsvoorstel banenafpraak. Aangezien het indienen van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer vertraging opliep als gevolg van de coronapandemie en de demissionaire status van het vorige kabinet heeft UWV een geactualiseerde uitvoeringstoets uitgebracht op 16 mei 2023. Daarbij is opnieuw gekeken naar de uitvoerbaarheid en de aansluiting op onze actuele systemen en de inpasbaarheid samen met andere veranderprocessen. Voorliggend voorstel is een wijziging op het wetsvoorstel banenafpraak.

2. Uitgangspunten / voorwaarden

Toevoegen nieuwe groepen aan het nieuwe doelgroepregister

Het toevoegen van de twee doelgroepen aan het nieuwe doelgroepregister is technisch uitvoerbaar voor UWV.

De wetgeving zal gelden voor alle mensen met een Wajong DGA-uitkering werkzaam bij een reguliere werkgever én de mensen met een IVA-uitkering en werken met loondispensatie. Voor de eerste groep geldt dat UWV moet vaststellen dat deze mensen bij een reguliere werkgever in dienst zijn. Aangezien de gegevens in de loonaangifte maandelijks achteraf ontvangen worden, kan deze controle op zijn vroegst twee maanden na datum van inwerkingtreding van het voorstel plaatsvinden. Tot dat moment is het niet mogelijk deze mensen aan het doelgroepregister toe te voegen.

Privacy

Mensen met een Wajong DGA-uitkering worden opgenomen in het doelgroepregister als zij gaan werken bij een reguliere werkgever. De opname in het register is dus niet op verzoek van een cliënt. De privacy aspecten van deze personen dienen voldoende gewaarborgd te worden in wet- en regelgeving. Ten tijde van het uitbrengen van deze uitvoeringstoets heeft UWV de Gegevensbeschermingseffectbeoordeling van het ministerie van SZW nog niet ontvangen.

Ontsluiting naar afnemers

Het bestaande doelgroepregister is gemaakt voor een ander doel dan waarvoor het huidige doelgroepregister wordt gebruikt en is technisch niet eenvoudig aanpasbaar. Het huidige doelgroepregister wordt daarom vervangen door een nieuw (herontworpen) doelgroepregister. Voor het vervangen van het doelgroepregister is een opdracht verstrekt door SZW. De beoogde opleverdatum van de minimale variant van dit register is 1 januari 2025. Voor de ontsluiting naar o.a. naar werkgevers (waaronder de inkijsmogelijkheid voor werkgevers) zijn aanvullende acties nodig. Deze acties zijn gepland in 2025.

Bij de eerdere planning voor de oplevering van het nieuwe doelgroepregister is géén rekening gehouden met de nu voorliggende wijziging.

Zonder deze inkijsfunctie is het voor een werkgever niet mogelijk om vast te stellen dat iemand behorend tot één van deze twee doelgroepen en die bij hem werkzaam is, is opgenomen in het doelgroepregister en dat hij voor deze persoon een loonkostenvoordeel banenafpraak zal ontvangen.

Naar verwachting is het wel mogelijk om in maart 2026 de berekening van het LKV banenafpraak (over 2025) op basis van het nieuwe register te laten plaatsvinden.

3. Beoordelingspunten

1. Uitvoerbaarheid

Het voorstel is uitvoerbaar.

2. Effectiviteit

Verwacht wordt dat de voorliggende maatregelen positief uit zullen werken op de arbeidsmarktkansen van mensen met een Wajong DGA-uitkering die werken bij een reguliere werkgever en voor mensen met een IVA uitkering die werken met loondispensatie. Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om mensen uit deze twee doelgroepen in dienst te nemen of te houden. Deze mensen komen in aanmerking voor dezelfde instrumenten en ondersteuning als de mensen die nu al tot de doelgroep banenafpraak behoren. De mensen uit de roep IVA uitkering die werken met loondispensatie gaan meetellen voor de banenafpraak.

Wij merken op dat vanaf de invoering van de banenafpraak er sprake is van complexe regelgeving welke in de loop der tijd meermalen is aangepast. De voorgestelde wijziging is opnieuw een wijziging in de samenstelling van de doelgroep Banenafpraak sinds de invoering. Hierdoor worden werknemers en werkgevers opnieuw geconfronteerd met wijzigingen en bestaat het risico dat werknemers en werkgevers het overzicht verliezen. Dit gaat mogelijk ten koste van de effectiviteit. Aangezien het om kleine groepen mensen gaat, die in de meeste gevallen hooguit enkele uren per week werken, zal de uitbreiding geen groot effect hebben op de omvang van mensen die meetellen voor de banenafpraak.

3. Effecten voor klanten

Cliënten

Het gevolg van de voorgestelde wetgeving is dat mensen, omdat ze aan het werk zijn gegaan, behoren tot de doelgroep banenafpraak en daarom van rechtswege in het doelgroepregister worden opgenomen. Het betreft een zeer kleine en kwetsbare doelgroep die de afgelopen jaren al met zeer veel veranderingen te maken heeft gehad. Zij hebben niet zelf verzocht om te worden opgenomen. Met het vervallen van de doelgroepverklaring, door de inwerkingtreding van de wet banenafpraak, geldt ook voor deze groepen dat deze mensen niet weten of hun (potentiële) werkgever op de hoogte is van het feit dat zij tot de doelgroep behoren. Uitschrijven kan alleen als zij niet langer aan de voorwaarden voldoen (niet langer in dienst zijn bij een werkgever) en gebeurt op verzoek van de client. Hiermee wordt een beroep gedaan op het doenvermogen van cliënten. En zelfs als iemand zich laat uitschrijven kan de voormalige werkgever in aanmerking komen voor het LKV banenafpraak, omdat het LKV banenafpraak achteraf wordt berekend (over het voorgaand jaar) over de periode vanaf het moment van inschrijving tot het moment van uitschrijving.

Werkgevers

Het toevoegen van mensen met een Wajong DGA-uitkering die werken bij een reguliere werkgever en mensen in de IVA die werken met loondispensatie aan de doelgroep banenafpraak is gericht op het stimuleren van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden. Doordat deze groepen cliënten toegang krijgen tot de doelgroep banenafpraak telt hun dienstverband mee voor de banenafpraak en kunnen werkgevers aanspraak maken op aanvullend instrumentarium. Werkgevers hebben de afgelopen tijd te maken gehad met veel wijzigingen rondom de banenafpraak en de Wtl. Deze wijziging op het al complexe wetsvoorstel Banenafpraak komt de uitlegbaarheid en begrijpelijkheid niet ten goede.

4. Handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel heeft geen gevolgen voor de handhaafbaarheid.

5. Informatie- en gegevenshuishouding

De wijziging heeft tot gevolg dat UWV twee groepen aan het doelgroepregister moet toevoegen. Deze twee groepen moeten in het (nieuwe) doelgroepregister onderscheiden kunnen worden. Er zullen dus twee nieuwe grondslagcodes in het register beschikbaar dienen te komen. Voor de ontsluiting van deze codes worden in 2025 de services voor de afnemende partijen gerealiseerd. Afnemende partijen zullen deze codes daarnaast ook moeten kunnen verwerken in hun systemen. Hetzelfde geldt voor gegevensleveringen die gegevens over de doelgroep banenafpraak bevatten. Ook al die leveringen zullen moeten worden aangepast om deze twee groepen daarin mee te kunnen nemen. Aanpassingen zijn nodig om deze groepen mee te kunnen nemen bij 1) de berekening van het LKV banenafpraak en 2) de banenmonitor om te zorgen dat dienstverbanden van deze personen mee gaan tellen voor de landelijke banenafpraak.

Wajong DGA

Twee maanden na inwerkingtreding van dit voorstel moet aanvullend voor de groep Wajong DGA nog een initiële vulling van het doelgroepregister plaatsvinden; dus voor de personen die op de datum van inwerkingtreding werkzaam zijn bij een reguliere werkgever.

Mensen met een Wajong DGA-uitkering worden opgenomen in het doelgroepregister als zij gaan werken bij een reguliere werkgever. De opname in het register is dus niet op verzoek van een cliënt. De privacy aspecten van deze personen dienen voldoende gewaarborgd te worden in wet- en regelgeving. Ten tijde van het uitbrengen van deze uitvoeringstoets heeft UWV de gegevensbeschermingseffectbeoordeling van het ministerie van SZW nog niet ontvangen.

IVA met loondispensatie

Het toekennen van loondispensatie betreft nu nog een experiment, een tijdelijke regeling (Tijdelijk besluit experiment bredere inzet van re-integratie instrumenten) maakt dit mogelijk. Het gaat hierbij om een zodanig kleine populatie dat een geautomatiseerde koppeling niet proportioneel is. Ook voor deze groep moet aanvullend nog een initiële vulling van het doelgroepregister plaatsvinden: dus voor de personen die op de datum van inwerkingtreding werkzaam zijn bij een reguliere werkgever.

6. Minimale implementatietermijn

De minimale implementatietermijn voor de voorliggende maatregel, het toevoegen van de twee groepen aan het doelgroepregister, bedraagt 8 maanden.

Deze tijd is nodig om de twee doelgroepen toe te kunnen voegen aan het nieuwe doelgroepregister, de communicatie aan te passen en te zorgen dat cliënten tijdig geïnformeerd worden over opname in het register.

De implementatietermijn voor de inijkfuncties voor afnemers bedraagt 12 maanden vanaf het moment dat het nieuwe doelgroepregister inwerking is getreden.

7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen € 0,5 mln in 2024 voor het aanpassen van systemen, processen, handboeken, werkinstructies en dergelijke. De structurele kosten vanaf 2025 en verder zijn geraamd op € 0,1 mln voor beheer en onderhoud.

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

De wijziging heeft geen impact op de beleids- en verantwoordingsinformatie.